

Ersättningspolicy för Uppsala läns pensionsstiftelse.

Denna ersättningspolicy är fastställd av styrelsen 23-02-03

Enligt 16g§ i Lag (1967:531) om tryggnad av pensionsutfästelse mm framgår att en pensionsstiftelse skall upprätta och tillämpa en sund ersättningspolicy för personer som leder eller övervakar verksamheten eller på annat sätt kan påverka riskerna i verksamheten. Det inkluderar centrala funktioner eller funktioner som har en väsentlig inverkan på pensionsstiftelsens riskprofil.

Pensionsstiftelsen skall regelbundet offentliggöra information om ersättningspolicyn, om inte annat föreskrivs av dataskyddsförordningen (EU) 2016/679. Dessa riktlinjer skall även gälla pensionsstiftelsens tjänsteleverantörer i tillämpliga delar.

Principer för ersättningens fastställande

Samtliga ersättningar som pensionsstiftelsen betalar skall vara marknadsmässiga och får inte skapa incitament till risktagande som är oförenliga med pensionsstiftelsens riskprofil och regelverk. Vid fastställandet av ersättning skall alltid de förmånsberättigades långsiktiga intressen tillgodoses.

Löner och styrelsearvoden

Löner och ersättningar till anställd personal och styrelsearvoden beslutas av styrelsen. Besluten skall protokollföras. Styrelsearvodena skall anges i pensionsstiftelsens årsredovisning.

Ersättning för utlagd verksamhet samt till uppdragstagare

Styrelsen beslutar om ersättning för utlagd verksamhet samt om ersättning till uppdragstagare. Besluten skall protokollföras.

Intressekonflikter och jäv

Förutom styrelsearvoden får enskild styrelseledamot inte delta i beredning eller beslut i ärende där styrelseledamoten direkt eller indirekt har ett eget intresse.

Styrelsen ansvarar för att denna ersättningspolicy ses över minst en gång per år och uppdateras vid behov.